Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 608 de 2016

DIRECCIÓN NACIONAL DE ADUANAS

SITUACIÓN DEL SECTOR DEL TAXI

SITUACIÓN DE LA EMPRESA R. J. MADERAS, DE MALDONADO

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 6 de julio de 2016

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Wilson Ezquerra.

MIEMBROS: Señores Representantes Gerardo Núñez y Luis Puig.

INVITADOS: Por la Dirección Nacional de Aduanas, Director Nacional, contador Enrique Canon; Directora del Departamento Contencioso Letrado, doctora Analia Amonte; Gerente de Gestión Operativa Aduanera, Andrés Méndez; Director del Departamento de Sumarios e Investigaciones Administrativas, doctor Martín Badalá; por la Asesoría de Planificación Estratégica, contador Marcelo Da Costa; y licenciada María José Silva, Asesora de Comunicación Institucional.

Por el Sindicato Único de Automóviles con Taxímetro y Telefonistas (SUATT), Antonio Diez, Secretario General, y Carlos Silva.

Por el Sindicato Obrero de la Industria de la Madera y Afines (SOIMA), y trabajadores de la empresa R. J. Maderas, de Maldonado, Álvaro Cabrera y Hugo de los Santos.

SECRETARIO: Señor Francisco J. Ortiz.

PROSECRETARIA: Señora Sandra Pelayo.

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Dirección Nacional de Aduanas, integrada por el director Nacional de Aduanas, contador Enrique Canon; la directora del Departamento Contencioso Letrado, doctora Analia Amonte; el gerente de

Gestión Operativa Aduanera, Andrés Méndez; el director del Departamento de Sumarios e Investigaciones Administrativas, doctor Martín Badalá; por la Asesoría de Planificación Estratégica, el contador Marcelo Da Costa y la asesora de Comunicación Institucional, licenciada María José Silva.

Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR CANON (Enrique).- Buenos días. Gracias por recibirnos.

Sobre la base de la comparecencia previa de los representantes de la Asociación de Funcionarios de Aduana y de las afirmaciones que en la versión taquigráfica se recogieron en esa oportunidad, vamos a dar contestación a la inquietud de esta Comisión y también de los señores de AFA.

Hemos traído una presentación Power Point para ilustrar mejor y más gráficamente nuestras afirmaciones.

La primera presentación recoge expresiones que los señores representantes sindicales hicieron y que figuran en la versión taquigráfica: "No existen canales de diálogo bipartitos en la Aduana"; "El Director […] no atiende al sindicato, debiendo la Asociación de Funcionarios Aduaneros instrumentar todas las instancias de diálogo y de acercamiento con la Dirección a través de la Dirección Nacional del Trabajo […]"; "Como sindicato, siempre hemos apostado al diálogo, sin éxito".

Controvertimos o, por lo menos, ponemos entre signos de interrogación la apuesta al diálogo que los señores representantes sindicales afirman tener, mostrándoles tres pancartas -existen muchas más- que colgaron frente a la Dirección Nacional de Aduanas. Voy a leerlas a fin de que consten en la versión taquigráfica. La primera de ellas dice: "Asociación de Funcionarios Aduaneros. Canon: Director Nacional de Aduanas represor". Está firmado por AFA, COFE y PIT- CNT. Otra expresa: "Compañero aduanero: ¿sabes cuál será tu destino con la reestructura de Canon? Prepara la cola. La vaselina ya la tiene. Asamblea General.- Miércoles 26 de junio, 12 horas, 5º piso.- AFA- COFE- PIT- CNT". La tercera pancarta señala: "Asociación de Funcionarios Aduaneros al Director Nacional de Aduanas. Canon: ¿va a hacer con la Aduana lo mismo que hizo con Pluna y Cofac? ¿Cómo hizo para jubilarse del banco Credit?". También está firmado por AFA, COFE y PIT- CNT.

A mi juicio, denostar a alguien con quien se pretende dialogar no parece ser una apuesta al diálogo.

A pesar de estas manifestaciones de los señores de la Comisión Directiva del sindicato -porque no son los funcionarios aduaneros los que tienen esta forma de relacionarse-, la apuesta al diálogo sí existe de parte de la Dirección Nacional de Aduanas.

Asumí como director de Aduanas el 13 de marzo de 2010, en la Administración anterior. El 23 de marzo, a instancias de la Dirección Nacional de Aduanas, se realizó la primera reunión bipartita con AFA. ¿Cómo surgen luego las reuniones tripartitas? El 28 de julio de 2011 concurrí a la sede del sindicato de la Asociación de Funcionarios Aduaneros para mantener una reunión con ellos, que estimo tuvo una duración de dos horas y media o tres horas. En esa reunión se acordó realizar otro encuentro el día 15 de agosto, pero intempestivamente el día 9 de agosto llegó a la Dirección Nacional de Aduanas una convocatoria a la Dinatra para realizar una reunión tripartita, a pedido de la Asociación de Funcionarios Aduaneros. Esa reunión se realizó el 19 de agosto en Dinatra, obviamente, con la comparecencia de la Dirección Nacional de Aduanas.

Con esto quiero afirmar que las reuniones tripartitas nunca fueron por iniciativa de la Dirección Nacional de Aduanas; todo lo contrario. Asistimos a las reuniones tripartitas, convocados por la Dinatra a solicitud de la Asociación de Funcionarios Aduaneros.

La Dirección Nacional de Aduanas siempre que fue citada participó de todas las reuniones que convocó la AFA, en múltiples oportunidades. El 28 de julio de 2011, cuando concurrí a la sede del sindicato para reunirme con la Comisión Directiva, alguien dijo -no está escrito; no lo puedo probar-: "Nunca un director Nacional de Aduanas había concurrido a reunirse al local de AFA". Independientemente de que haya sido una declaración de un dirigente sindical -me consta-, eso es verdad: nunca antes un director Nacional de Aduanas fue a la sede del sindicato a dialogar con los representantes sindicales.

En el período 2010- 2016 se concretaron noventa y nueve reuniones con la AFA, lo que significa un promedio de más de dieciocho reuniones al año, es decir, más de una por mes.

Desde que oficio como director -tanto en la Administración anterior como en esta- se han invertido más de trescientas horas en reuniones con el sindicato. Como dije anteriormente, la DNA participó en todas las reuniones, en todos los ámbitos, siempre que fue convocada. Muchas reuniones bipartitas dentro de la Dirección Nacional de Aduanas han sido a instancia y por invitación del director Nacional de Aduanas.

Durante el año 2016 se desarrollaron siete reuniones con la Asociación de Funcionarios Aduaneros, que son las que están señaladas en la diapositiva que estamos viendo en este momento. La primera de ellas fue el 29 de febrero de 2016, en la que se habló sobre el tribunal de evaluación, sobre el cual vamos a hablar seguidamente. Me refiero al tribunal de evaluación, establecido por decreto, sobre el incentivo por desempeño. La Asociación de Funcionarios Aduaneros solicitó integrar ese tribunal y, por supuesto, accedimos y concurre toda vez que quiere. En las últimas dos reuniones no ha concurrido. En el día de hoy hay una reunión y están citados; estimo que concurrirán.

Luego tuvimos cuatro reuniones tripartitas en la Dinatra entre marzo y mayo de este año y dos reuniones bipartitas en la Dirección Nacional de Aduanas, la última de las cuales fue el 23 de junio de 2016, de la cual tenemos una foto. Fue convocada por la Dirección Nacional de Aduanas y se llevó a cabo en la Dirección, para relatar a los dirigentes sindicales cuáles habían sido las obras de infraestructura que se habían hecho en la anterior Administración y las que se van a hacer en esta.

Los principales temas tratados en las reuniones con la Asociación de Funcionarios Aduaneros fueron muy diversos: la cantina de la Dirección Nacional de Aduanas, el Ministerio de Economía y Finanzas, las metas del incentivo por desempeño, la capacitación, la cuestión de los verificadores, la ética, la salud, el corrimiento de grado, los temas que tenemos en conjunto con el Correo uruguayo, el incentivo por desempeño, la reestructura -sin duda, ha sido uno de los temas más tratados; por eso tiene un gran tamaño en la presentación que estamos mostrando-, la infraestructura, las obras, la investigación, los indicadores del incentivo por desempeño, entre otros. Como ven, es profusa la lista de temas que hemos tratado con el sindicato en todas estas reuniones.

La segunda afirmación que los representantes de la AFA hicieron frente a la Comisión de Legislación del Trabajo y que, por lo menos, queremos poner en duda es la siguiente: “El presidente del sindicato, en el marco de esa reestructura” y del sistema de incentivo por mejor desempeño “fue calificado con un puntaje de dieciocho” y en esta edición con cuatro puntos. “Bajó catorce puntos […], y eso no puede verse de otra manera más que como […] un menoscabo a la actividad sindical, […] dando un mensaje explícito en cuanto a que el dirigente sindical verá afectada su calificación por metas”.

Para explicar la veracidad o no de esta afirmación, pido al señor presidente que autorice al contador Marcelo Da Costa a hacer uso de la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Adelante.

SEÑOR DA COSTA (Marcelo).- La idea es explicar cómo funciona este sistema de incentivo por mejor desempeño. Antes, a raíz de esta afirmación, quiero aclarar que no se trata de un régimen, sino de la implementación de lo que se establece en la ley que crea el fondo por mejor desempeño. Se trata de una herramienta de gestión integrada, coherente, que forma parte de las iniciativas estratégicas planteadas en el plan estratégico de la Dirección Nacional de Aduanas. Es una herramienta que intenta alinear a todos los funcionarios de forma individual e integrados en equipos para el logro de objetivos individuales y organizacionales y para el logro de los cometidos de Gobierno, que son lineamientos directos sobre la Dirección Nacional de Aduanas.

Dicho esto, nos parece importante explicar cómo funciona el sistema, en términos rápidos, sin entrar en mucho detalle. Cada uno de los funcionarios que forma parte de la Dirección Nacional de Aduanas y de este sistema -en el año 2015 fueron 985 funcionarios- recibe un resultado individual. Dicho resultado no tiene nada que ver con la condición de representante sindical o no de la Dirección Nacional de Aduanas. Es más: en la afirmación se plantea que la supuesta baja de puntos del presidente del sindicato tiene que ver con la reestructura. Debemos aclarar que eso no tiene nada que ver con la reestructura; sí con el sistema de

incentivos, pero no con su actividad sindical y paso a explicar por qué. El resultado individual de cada funcionario surge de la multiplicación de tres factores: responsabilidad, desempeño y constatación de infracciones. De la multiplicación de esos tres factores surge el resultado individual para cada uno de los funcionarios aduaneros. El factor desempeño se compone de la suma de los resultados obtenidos de tres subfactores: indicadores y metas por equipo, presentismo y evaluación individual.

En el caso particular del señor Valdivieso los números que aparecen en la proyección que se está exhibiendo son los resultados obtenidos durante el período 2015, sobre los cuales se hacen planteos ante esta Comisión. En el factor responsabilidad, que surge de una tabla establecida en el decreto, le corresponde un 0,83; en el factor desempeño, se le asigna 0 -ahora paso a explicar por qué- y en el factor constatación de infracciones le corresponde 1,2 puntos, de acuerdo a lo que se establece en el decreto y en el manual operativo. En cuanto a indicadores y metas por equipo le corresponde 2,4 puntos; presentismo, 5 puntos -que es el máximo posible- y en evaluación individual, 4 puntos.

Las afirmaciones que se plantean con respecto a los cuatro puntos, tienen que ver, justamente, con los cuatro puntos de la evaluación individual que funciona de la siguiente manera. Cada uno de esos subfactores tiene una ponderación que en este caso nos lleva a los siguientes números: 19,2 para los indicadores, 20 para presentismo y 8 para evaluación individual. La suma de esos tres subfactores es de 47,2, por lo que determinan que el factor desempeño corresponde a 0, en la medida en que el número es menor a 50.

Con esto quiero demostrar que el peso que tiene el factor del desempeño individual en el total de la evaluación de cada uno de los funcionarios no es absoluto ni directamente transferible al resultado último, sino que es un subfactor dentro de otro factor que se multiplica por otros dos factores.

Dicho esto nos parece importante explicar cómo funciona ese desempeño individual, que es donde están los cuatro puntos que se plantean en la reunión que se mantuvo. El desempeño individual surge de la calificación que recibe cada uno de los funcionarios respecto a cuatro conceptos: calidad de trabajo, iniciativa, responsabilidad y compromiso y capacidad para realizar trabajos en grupo. La calificación se realiza por un referente de equipo -luego les comentaré cómo funciona este sistema-, pero lo importante a destacar es el proceso a través del cual se lleva a cabo. El referente de equipo notifica la calificación al funcionario, quien tiene la potestad de aceptarla o no; luego se valida por parte del superior inmediato. Esa validación garantiza a cada uno de los funcionarios que está siendo notificado de la calificación de su superior. La integración de esa calificación se hace a través del ingreso a un sistema automático. La validación de esa calificación la hace el superior inmediato de ese referente. Hasta aquí tenemos una calificación que se hace en función a esa tabla- guía y nada tiene que ver con la actividad sindical que pueda tener o no el funcionario que está siendo evaluado.

En cuanto al referente de equipo o responsable de equipo, leo textualmente el artículo 11 del decreto reglamentario del Fondo Por Mejor Desempeño, que dice: “El desempeño del funcionario en relación al cumplimiento de metas personales por desempeño individual, y metas grupales e institucionales será inicialmente evaluado y calificado por el Responsable del equipo que integra, de acuerdo con lo establecido en el presente decreto”. De hecho, las autoridades -en particular el director nacional- no tienen injerencia en las calificaciones que recibe cada uno de los funcionarios respecto a su desempeño individual. Los referentes de equipo sí son designados por el director nacional; este procedimiento se hace una vez por año y se emite una resolución general determinando a quiénes se nombrará.

Hoy en día estamos trabajando con 121 referentes que gestionan 167 indicadores. Digo esto simplemente para que se vea la magnitud de la cantidad de gente que está trabajando en este sistema y que forma parte de un integrado que, al final, conglomera a 985 funcionarios.

Leo textualmente otro punto que se plantea en la versión taquigráfica de esta Comisión: “La señora María del Carmen Pérez Berta, secretaria del sindicato, el año pasado también sufrió algo similar en su calificación por metas, lo que luego fue enmendado porque se reconoció que no correspondía abatir las calificaciones de un dirigente sindical”. Me permito ser enfático en el sentido de que eso es un error; al menos es un desconocimiento de cómo funciona el sistema, ya que el decreto menciona explícitamente cuáles son los pasos que se tienen que dar ante una discrepancia de un funcionario respecto a la evaluación que recibió por parte de sus superiores.

En el caso particular de la señora Pérez Berta ella misma utilizó los mecanismos previstos en el decreto para que fueran cumpliéndose con todos los pasos dada su disconformidad por la calificación recibida que, en ningún caso, tuvo que ver con su actividad sindical. Por eso nos pareció importante trasmitir los pasos que se tienen que dar ante una discrepancia, que están establecidos en el propio decreto.

El artículo 12 establece: "entro de los diez días corridos y siguientes de realizada la notificación, el funcionario evaluado podrá formular en forma escrita y fundada sus discrepancias con la evaluación y calificación recibidas.- El Responsable de Equipo dispondrá de un plazo de diez días hábiles para analizar las discrepancias formuladas. Cuando las entienda de recibo total o parcialmente procederá a la revisión de la evaluación y calificación". O sea que el propio referente de equipo puede modificar o no las calificaciones, atendiendo a que los fundamentos que plantea la persona evaluada son de recibo o no. En caso de entender que no son de recibo, el referente de equipo eleva las discrepancias al director de división, quien también tiene un plazo para pronunciarse al respecto, y se notifica al funcionario. Entonces, hay una segunda instancia en la que también puede revisarse esa calificación o mantenida. A partir de la notificación, el decreto textualmente dice que: "el funcionario dispondrá de 5 días para pedir que su solicitud de revisión de la evaluación y calificación sea remitida al Tribunal de Evaluación de Desempeño actuante definido para el sistema general de evaluación del desempeño anual de los funcionarios de la Administración Central, que contará con un plazo de diez días hábiles para pronunciarse.- La decisión del Tribunal constituirá acto administrativo, quedando a salvo el derecho del funcionario a recurrir la evaluación y calificación recibidas".

El decreto es absolutamente explícito y rígido con respecto a esto, estableciéndose plazos y responsables, así como cada una de las actuaciones que se pueden dar en esa instancia.

Por otra parte, la señora Pérez Berta precisamente hizo un uso de estas herramientas: de hecho, si la calificación inicial fue modificada, es porque este mecanismo funciona y no como consecuencia de que haya tenido o no actividad sindical. En ninguno de estos pasos y en ningún caso el responsable tiene que ver con la Dirección Nacional de Aduanas.

También nos parece importante destacar los resultados que actualmente tenemos con este sistema, que consideramos un éxito. Con el sistema que estaba vigente previo a la instalación del nuevo, 35 funcionarios cobraban más de $ 500.000 anuales: cada uno de ellos. Inclusive, algunos llegaban a cobrar más de $ 1.000.000 por año. Esto significaba que el 3% de los funcionarios -que eran 35- recibía el 60% de los fondos distribuibles en el anterior sistema, según el cual, los funcionarios podían distribuirse los fondos correspondientes a las multas aduaneras. A toda vista este es un sistema, por lo pronto, muy poco equitativo. Podemos decir que hoy en día ese 60% es distribuido entre el 22% de los funcionarios. Es más, en términos generales, con el ejercicio cerrado 2014, el 78,7% cobró más con este sistema que lo que percibía con el anterior. La cifra de cierre de 2015 es de 75% de personas que cobran más por este sistema que lleva dos años desde su implementación; estamos corriendo el tercero: los resultados los veremos a principios del próximo año

Con respecto a la reestructura organizativa, en la versión taquigráfica de la reunión mencionada se expresa: "el Director Nacional de Aduanas nombra a setenta y nueve personas a dedo, pagándoles un sobresueldo que, a veces, supera el doble del sueldo. El mensaje es: 'Cuidá tu chacra, cuidá tu lugar; si no, el mes que viene, no te voy a pagar eso'". Y en otra frase se manifiesta: "la madre de todas las desgracias de la Aduana es el Decreto Nº 204/2013", que es el que refiere a la reestructura.

Nos gustaría destacar que no se trata de setenta y nueve personas, sino que hay setenta y ocho funciones disponibles, creadas por ese decreto, y que no están ocupadas. De esas setenta y ocho hay ocupadas sesenta y cinco porque, precisamente, se ocupan dadas las prioridades que la Aduana plantea en sus planes estratégicos, que se revisan cada quince meses por parte del director Nacional.

Al día de hoy llevamos tres revisiones de esos acuerdos, tres evaluaciones realizadas. Se han evaluado 132 acuerdos con el mecanismo que mencionaba el contador Canon, a través de un tribunal de evaluación conformado por un representante del Ministerio de Economía y Finanzas; uno de los trabajadores de la Dirección Nacional de Aduanas; el director Nacional y la Asociación de Funcionarios Aduaneros asiste como oyente, a pesar de que el decreto no lo exige. De esos 132 acuerdos realizados -que son muchos-, 18 funcionarios no renovaron su función. Porque si existe un compromiso entre un funcionario y el Director Nacional de Aduanas para el logro de los cometidos y algunos no se cumplen en un porcentaje muy bajo o muy alto, entonces, no renovamos funciones. No es "cuidá tu chacra", sino que la Aduana está apostando a

que el funcionario pueda lograr, con los mecanismos que tiene, los objetivos organizacionales y de gobierno. Si no se cumple, le vamos a dar el lugar a otro. Y eso es correcto.

La herramienta que se utiliza para esto, que forma parte elemental del control de gestión que existe en la Aduana, es también creada por este decreto, y se llama "acuerdo de gestión". Ese acuerdo de gestión es un compromiso entre el director nacional y cada funcionario designado, y lo que intenta, a través de determinados mecanismos, es el cumplimiento de los objetivos. Quiere decir que en ese acuerdo se plantea lo que tiene que lograr el funcionario en quince meses. Sin entrar en demasiados detalles, los que se miden son cuatro factores, y tienen distinto peso. El primero de esos factores refiere a una evaluación individual del director Nacional de Aduanas; el segundo tiene que ver con el cumplimiento de un cuadro de mando integral de la Dirección Nacional de Aduanas; el tercero implica el cumplimiento del cuadro de mando integral -en la diapositiva se muestra un ejemplo de un acuerdo existente-, y el porcentaje de cumplimiento de trabajo de la Unidad en cuestión. Entonces, el funcionario que asume este compromiso tiene que cumplir con determinadas cosas; no es un regalo. Tiene que cumplir con los cometidos que la Aduana se plantea para el logro de sus objetivos organizacionales. En ese sentido, luego de pasados quince meses, se evalúa ese acuerdo a través del tribunal, y si no se cumplió con el 70% de las metas, la función no se renueva. Eso nos parece importante, dado el camino que la Aduana ha adoptado desde hace unos cuantos años -por lo menos desde el 2010- vinculado con una gestión por resultados. Se valora el esfuerzo, pero también los resultados que se alcancen.

SEÑOR BADALÁ (Martín).- En este caso, vamos a citar la versión taquigráfica de la reunión de la Comisión de Legislación del Trabajo y las manifestaciones de los representantes de la AFA sobre la investigación administrativa que se realizó respecto al aeropuerto de Melilla.

Un representante de la AFA dijo que se inició una investigación administrativa por parte del director, citando a Valdivieso y a ninguna persona más y no diligenciando ningún otro medio de prueba.

Según la versión taquigráfica, también solicitaron tener acceso a la resolución. Nosotros integramos la resolución de esa investigación administrativa a la carpeta que fue entregada a esta Comisión, por lo que la pueden verificar y examinar. Inclusive, hay una imagen de la misma.

Paso a explicar la motivación de esta resolución. El 12 de abril de 2016 salieron a la luz algunos artículos de prensa en el diario El Observador y electrónicamente en Montevideo Portal en los cuales se denunció una serie de presuntas irregularidades vinculadas con el aeropuerto de Melilla. Concretamente, en esos artículos se denunció que dentro de la denominada "ruta del dinero K" supuestamente jerarcas argentinos habían pasado dinero para lavar por el aeropuerto de Melilla. Ese fue el disparador de esa resolución. La Dirección Nacional de Aduanas entendió que ante esos artículos de prensa era deber de la administración decretar una investigación administrativa a fin de aclarar lo que se estaba ventilando y llegar al fondo del asunto.

Quien habla, además de director de Departamento es el instructor sumariante de esas investigaciones, por lo cual voy a hacer una reseña de cuáles fueron las diligencias que se llevaron adelante.

Los funcionarios que prestaron declaración fueron seis. Se enviaron dos oficios a distintos organismos públicos que fueron contestados oportunamente; algunos de los declarantes aportaron documentación relevante a la investigación. Asimismo, se adjuntaron más notas de prensa que se fueron sucediendo en el transcurso de la investigación. Un elemento muy importante de la investigación fue conseguir la declaración del ciudadano argentino Fariña, que fuera publicada por el diario argentino La Nación. Cuando finalizó el secreto de presumario, la Justicia argentina liberó esa declaración, que fue publicada e integra también la investigación administrativa. No nos olvidemos que los medios de prensa presuntamente habían recogido esta declaración. Por tanto, nosotros la integramos. También hay registros de vuelos del aeropuerto de Melilla. Inclusive, se hizo una visita, una inspección in situ para complementar esta investigación.

Es cierto que dentro de todas esas diligencias que se realizaron se citó al señor Valdivieso como funcionario de Aduanas, en virtud de que, según consta en la publicación del diario El Observador de la fecha señalada, mencionó que de noche no deberían bajar aviones pero que bajan, y que la Aduana tenía horario de 7 a 19.

Cuando se inició la investigación administrativa se contaba con estos elementos y con una presunta declaración ante la prensa del señor Valdivieso mencionando que de noche bajaban aviones en el aeropuerto

de Melilla. Por tanto, es totalmente natural que se lo haya citado como funcionario aduanero, con el fin de que brinde información, y aporte elementos para dilucidar la cuestión. Si él tenía información y conocía esos hechos que menciona, resultaba importante para la investigación; por eso se lo citó en su momento.

Otra cuestión que nos parece importante destacar es que este planteo respecto a esta investigación administrativa ya fue hecho en oportunidad de la reunión tripartita de la Dinatra del 28 de abril de 2016. En la diapositiva consta una copia del mismo, destacando que en realidad fue planteado por el sindicato y que la Dirección Nacional de Aduanas dio las aclaraciones pertinentes y las respuestas al tema, que en puridad es lo mismo que estoy contando en este momento.

Corresponde destacar que esta investigación administrativa, como cualquiera, no se hace respecto a persona o funcionario alguno, sino respecto a los hechos que se deben investigar. Se investigan hechos; no se apunta a ninguna persona, porque ese no es el objetivo de la investigación administrativa.

Según los dichos de los representantes de la AFA en la reunión de la Comisión: "[…] el presidente del sindicato se limitó a decir que estaba amparado a los fueros […]. Esa fue la respuesta que dio en la Oficina de Sumarios, lo que también generó mucha molestia por parte del instructor sumariante, del director y de todos los jerarquías allí presentes porque no se movió de esa respuesta".

Como dije, quien habla es el instructor sumariante de esta investigación administrativa, y por tanto puedo afirmar enfáticamente que el señor Valdivieso no contestó a las preguntas que le fueron formuladas por la instrucción. Eso fue respetado y así consta en el acta de la declaración. Se desconoce rotundamente a qué molestia alude el señor Valdivieso porque eso no sucedió. En ese momento se procedió a hacer las preguntas; no fueron contestadas, y se cerró el acta.

Corresponde aclarar que en esa declaración estuvimos presentes el señor Valdivieso y quien habla. No estuvo ni el director ni ninguna otra jerarquía. No sabemos a qué hace referencia la declaración aludida.

Siguiendo con el entrecomillado de la versión taquigráfica, se dice: "A nuestro juicio la citación a Roberto Valdivieso se hizo para intimidarlo y para pretender silenciar al gremio […] hay veladamente una acción antisindical detrás de esa investigación".

Ante esto no tenemos más que recordar cuál es el objeto de una investigación administrativa. En la diapositiva aparece el Decreto Nº 222/014, que es el que define normativamente qué es una investigación administrativa. Dice así: "La investigación administrativa es el procedimiento tendiente a determinar o comprobar la existencia de actos o hechos irregulares o ilícitos dentro del servicio o que lo afecten directamente aun siendo extraños a él, y a la individualización de los responsables".

Por lo tanto, y a modo de cierre de este tema, ante el contenido de la nota de prensa que mencionamos, y que consta en la carpeta que le ofrecemos a la Comisión, la Dirección Nacional de Aduanas y la Administración Pública está obligada a decretar esta investigación administrativa. Por tanto, de ningún modo cumplir con el deber que establece la normativa por parte de la Administración puede considerarse o constituir una acción antisindical.

SEÑOR MÉNDEZ (Andrés).- En la comparecencia de nuestro gremio se afirmó que tenemos treinta y ocho funcionarios para cubrir las aduanas de todo el país. Eso no es estrictamente real. Nuestra plantilla de funcionarios afectados a vigilancia son más de trescientas personas, divididas en dos tipos de asignaciones. Tenemos casi doscientos sesenta funcionarios que trabajan en administraciones, en puestos fijos. Recientemente, en el año 2013, por consejo de las nuevas modalidades de control, creamos cinco sedes de vigilancia que son bases de móviles. Estas tienen como cometido la vigilancia de rutas a fin de evitar puntos de filtración por rutas periféricas donde no hay puestos fijos. Además, tienen el cometido de control del precinto electrónico.

Nosotros tenemos siempre gente en las sedes de vigilancia; quiere decir que todas las noches debería haber por lo menos cinco móviles de la Aduana circulando por el país. En los momentos que tenemos la mínima dotación contamos con catorce funcionarios.

Por otra parte, en los puestos fijos de frontera -por ejemplo, en Fray Bentos, Rivera- puede ser que tengamos treinta y ocho funcionarios en los momentos de mínima dotación. Nosotros estimamos que es suficiente. Para los puntos fijos en cada administración hay un funcionario que es el encargado de mantener de forma satisfactoria ese servicio y vigilancia. A esos funcionarios se les denomina encargados de resguardo o inspectores de resguardo. Ellos evalúan si precisan más gente para cubrir más puntos. Son los que asignan a los aduaneros que están a disposición, porque trabajan de noche o de día o hacen trabajos administrativos.

Entonces, en realidad, no son treinta y ocho los funcionarios que tenemos; son más de trescientos los trabajadores afectados a la vigilancia. Además, está toda la masa crítica de la Dirección Nacional de Aduanas, que está al servicio de la tarea que requiera el servicio.

SEÑOR CANON (Enrique).-Cedo el uso de la palabra a la doctora Analia Amonte para referirse a la nocturnidad, tema que según la versión taquigráfica fue planteado en la Comisión.

SEÑORA AMONTE (Analia).- Con la información que estamos aportando estamos tratando de demostrar que no hemos cumplido absolutamente ninguna norma ni ningún principio de la ley de negociación colectiva. En cada momento se negoció con absoluta buena fe, aportando toda la documentación requerida y, también, toda la información que aun no siendo necesaria entendíamos que servía para actuar con conocimiento de causa. En todos los debates que la Dirección Nacional de Aduanas tuvo con el gremio, hubo muchos puntos en los que logramos avanzar y acordar. En otros, se negoció todo lo más que se pudo, pero el acuerdo no llegó. Eso también está contemplado por la ley.

Por lo tanto, la Dirección Nacional de Aduanas considera que no existió ningún tipo de incumplimiento aunque aquí el sindicato afirmó lo contrario.

Entre los acuerdos logrados es muy interesante lo que sucedió con la nocturnidad.

Ante la petición de funcionarios en vía recursiva para que se les pagara la compensación dispuesta por la ley, el Departamento de Asuntos Jurídicos, Escribanía y Registros de la Dirección Nacional de Aduanas informó que no correspondía el pago de esa compensación. ¿En base a qué se tomó esta decisión? En base a normas jurídicas especiales y específicas que regulan, tanto nuestra jornada laboral -que es de cuarenta y ocho horas semanales- como el régimen retributivo, que se compone de un sueldo básico por cuarenta y ocho horas semanales y permanencia -como lo establece el artículo 53 de la Ley Nº 18.172- y una porción de un fondo de servicios aduaneros extraordinarios y permanentes. La porción destinada a los servicios especiales, continuos y permanentes que debe prestar la Aduana tiene naturaleza de compensación. ¿Por qué? Porque así lo establece la ley. Es decir que los funcionarios reciben una compensación por prestar servicios especiales extraordinarios y permanentes que sobrepasa la tasa del 20% del sueldo base dispuesto por la ley

También hay que tener en cuenta el régimen horario. Al cumplirse la nocturnidad en régimen de turnos, si tenemos un turno de doce por veinticuatro, algunas semanas los funcionarios van a trabajar cuarenta y ocho horas y, otras, treinta y seis, y con el día franco posturno también se supera el porcentaje del 20%

En consecuencia, los servicios jurídicos entendieron que existe una compensación para pagar el rubro nocturnidad. A su vez, tenemos el respaldo de sentencias anteriores del Poder Judicial por las que tres juzgados letrados en lo civil y tres tribunales dijeron que la compensación extraordinaria cubre todos los rubros salariales del trabajador aduanero.

No obstante, también en vía recursiva, se pidió la opinión de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Opinó que correspondía el pago de la nocturnidad; lo hizo en base solamente a la ley de presupuesto. Si bien el dictamen de la Oficina Nacional del Servicio Civil no es vinculante, el director nacional optó por ese criterio por ser el más favorable a los funcionarios.

Por eso en la Dinatra se acordó la opción legal de reducción y de compensación horaria.

Lo que sucedió con la nocturnidad demuestra que cuando existió la mínima posibilidad de elegir la opción más favorable al trabajador, la Dirección Nacional de Aduanas la usó.

SEÑOR CANON (Enrique).- Voy a referirme a los efectos de la modernización de la Dirección Nacional de Aduanas en relación a los funcionarios y a su calidad de trabajo.

La transparencia que estamos viendo plantea una pregunta: "¿Qué significó el proceso de modernización de la Dirección Nacional de Aduanas?". Por las manifestaciones del sindicato podría inferirse que los trabajadores aduaneros han resultado perjudicados por la modernización, sus objetivos y sus logros.

En principio, debo decir que en el período 2010- 2016 se han invertido en infraestructura más de US$ 10.000.000. Esto ha redundado en beneficio de la calidad y del ambiente de trabajo de los funcionarios. Las transparencias muestran algunas fotos en ese sentido, que lamentablemente no son muy claras. Nuestra intención era reflejar el antes y el después, en qué condiciones de infraestructura trabajaban los funcionarios antes de la modernización y en qué condiciones lo hacen hoy, ya sea en lo que tiene que ver con las oficinas de trabajo, los servicios higiénicos, los depósitos, las sedes administrativas e, inclusive, las viviendas de los administradores del interior.

De arranque, en el año 2011 o 2012, más de quinientos funcionarios recibieron uniformes de verano y de invierno; esto no había acontecido en decenas de años.

En virtud del proceso de modernización de la Dirección Nacional de Aduanas se hizo una inversión de US$ 100.000 en una cantina comedor en el edificio central de la institución, que se inauguró en 2013.

También de arranque, en 2013, en función de un artículo de una ley de rendición de cuentas muy anterior a esta administración -que hasta el momento se había incumplido; además, había sido reivindicado, con justicia, por la Asociación de Funcionarios Aduaneros-, se realizó lo que se llamó la "corrida de grado". Después de muchos años de incumplimiento, se cumplió con esa disposición y casi seiscientos funcionarios sobre mil se vieron beneficiados por esa corrida de grado, que en muchos casos significó un aumento salarial de más de $ 10.000 de una vez.

El proceso de modernización implicó una inversión en tecnología de aproximadamente US$ 5.000.000. Esto también redundó en un mejor ambiente y calidad de trabajo.

Hemos terminado nuestra presentación. Estamos a disposición de ustedes para responder las preguntas que quieran formular.

Muchas gracias.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludamos a la delegación que nos visita.

En primer lugar, queremos reconocer el desarrollo prolijo que han hecho de cada uno de los planteamientos que realizó el sindicato.

La Comisión no tiene como cometido laudar; no tiene las potestades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De cualquier manera, para nosotros es fundamental conocer las versiones desarrolladas y fundadas de cada una de las partes. Esto tiene que ver con la necesidad de seguir apostando a la negociación colectiva. Nos hemos dado cuenta de que a nivel del sector público -también del privado, sin duda-, si bien esta es una muy buena ley, tiene fallas en su aplicación; a lo largo de la Administración Central ha habido serias dificultades en cuanto a su implementación real.

A partir del planteamiento que hizo el sindicato y de la presentación de ustedes, creo que corresponde que la Comisión convoque al sindicato nuevamente para conocer su versión sobre los elementos que ustedes han aportado.

Por otra parte, me parece que más allá de las diferentes posturas, hay algo que es innegable: el relacionamiento entre la organización sindical y la Dirección Nacional de Aduanas no está funcionando bien; eso es evidente. De lo contrario, ustedes hoy no estarían acá y el sindicato no hubiera hecho los planteamientos que realizó. Inclusive, hay versiones distintas: el sindicato habla de represión sindical y de ausencia de negociación colectiva, y ustedes atribuyen los hechos a la aplicación de la normativa vigente. Algunos aspectos, como el que señalaban anteriormente relativo a la nocturnidad, son muy importantes.

Ustedes han hecho referencia al acuerdo en la Dinatra. Sería importante que los servicios jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrollaran su visión sobre este tema.

En realidad, impulsamos la ley de nocturnidad teniendo en cuenta a algunos colectivos de trabajadores, fundamentalmente del área privada, que tienen mayores dificultades en la negociación colectiva, que no podían acceder a la compensación por nocturnidad y, sobre todo, a la concepción de que el trabajo nocturno es nocivo para la salud. Por eso incorporamos en la ley la posibilidad de que hubiera una tasa del 20% o la reducción horaria. A nuestro entender, la reducción horaria es un factor importante para la salud; por eso decimos que el trabajo nocturno debe ser analizado como un perjuicio para la salud. Esa fue una de las variantes que se plantearon.

Entonces, más allá del acuerdo -que es plenamente vigente; fue hecho en la Dinatra y forma parte de la negociación colectiva-, sería importante conocer la opinión de los servicios jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como dije al principio de mi intervención, esta Comisión no tiene potestades para laudar; no le va a decir a la Dirección Nacional de Aduanas ni al sindicato que tienen razón. Pero dentro de sus cometidos está -obviamente, sin sustituir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- generar los mecanismos para que haya un mayor diálogo, una mejor comunicación y una mejor aplicación de la ley de negociación colectiva. En ese marco, nosotros vamos a invitar nuevamente a la organización sindical

Estamos a disposición de la Dirección Nacional de Aduanas y del sindicato para que, si lo estiman conveniente, hagamos nuestro aporte para mejorar el relacionamiento, sin que ninguna de las partes abandone sus postulados; lógicamente, el sindicato va a seguir reivindicando su posición en defensa de los trabajadores y la Administración va a seguir reivindicando su potestad en la conducción del organismo. A mi entender, hace tiempo que el relacionamiento entre las partes no es el mejor; me parece que ustedes están de acuerdo en esto. Por tanto, lo que pueda hacer la Comisión en ese sentido es importante.

SEÑOR CANON (Enrique).- No tengo inconveniente en decir que coincido con lo que ha expresado el señor diputado.

Será bienvenido cualquier pronunciamiento de los servicios jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aclaro que el acuerdo sobre nocturnidad firmado entre la Dirección Nacional de Aduanas y la AFA -figura en actas- tuvo la asistencia de un funcionario de la Dinatra. Si hay otro dictamen de los servicios jurídicos del Ministerio, lo integraremos y lo consideraremos.

La negociación colectiva ha sido respetada puntillosamente por esta Dirección Nacional de Aduanas. En la Dinatra y a instancias -como dije- de la Asociación de Funcionarios Aduaneros, hemos negociado dos decretos fundamentales: el de reestructura y el de incentivos por desempeño. Lo hicimos por aproximadamente un año y medio o dos, en los que mantuvimos casi dos reuniones por semana, en las que participó el Director Nacional

Fue una negociación extensísima. Lamentablemente, al fin de la negociación no llegamos a un acuerdo. Eso también fue laudado en actas. En ambos casos se labraron actas de desacuerdo en las que el sindicato estampó cuál es su verdadera postura: en ninguno de los casos estaba de acuerdo con la filosofía. Entiendo que si no hay acuerdo sobre la filosofía no puedo exigir al sindicato que negocie sobre posiciones filosóficas. Es muy respetable la posición del sindicato pero, bueno,…

El resultado de ambos decretos, en gestión por resultados en la administración pública, habla por sí solo.

Coincido con todas las afirmaciones del señor diputado y en particular con que hay algo que no funciona bien en el relacionamiento. De parte de la Dirección Nacional tenemos toda la disposición para el diálogo, efectivamente demostrada durante todos estos años. Si después de que la Comisión vuelva a escuchar a la Asociación de Funcionarios Aduaneros, en pos de un mejor relacionamiento, debemos comparecer nuevamente, lo haremos y tantas veces como se nos cite en cualquier ámbito.

De hecho, en la última reunión de junio, que fue bipartita, en la Dirección Nacional de Aduanas, los arquitectos explicaron con prolijidad a representantes del sindicato en qué se habían invertido los

US$ 10.000.000, es decir, en beneficio de la infraestructura aduanera y también de los funcionarios gozando de un mejor ambiente de trabajo. Esa reunión terminó con un llamamiento -que está recogido en una noticia de prensa que se cuelga en la Intranet del organismo- por el que instamos a la dirección de la Asociación de Funcionarios Aduaneros a trabajar juntos en muchas áreas, a pesar de tener diferentes puntos de vista. Una de ellas es precisamente la de infraestructura. La parte final mía decía que si la Dirección Nacional, los distintos funcionarios que tienen responsabilidades, los jerarcas medios del organismo y el sindicato trabajamos juntos, respecto a los puntos, por ejemplo, de la infraestructura que no están adecuados para la función aduanera, para que los funcionarios trabajen mejor, con gusto y con las limitaciones presupuestarias de la Dirección Nacional de Aduanas estoy seguro que muchos de ellos los podremos resolver en conjunto. Esa fue mi invitación a la Asociación de Funcionarios Aduaneros.

Agradezco a la Comisión que nos haya escuchado y los buenos oficios para un mejor relacionamiento.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la comparecencia de la delegación y cuando tengamos alguna novedad les haremos llegar la versión taquigráfica.

(Se retiran de sala autoridades de la Dirección Nacional de Aduanas)

(Ingresan a sala integrantes del Sindicato Único de Automóviles con Taxímetro y Telefonistas)

——La Comisión da la bienvenida a los señores Antonio Diez, secretario general del Suatt, y a Carlos Silva.

SEÑOR DIEZ (Antonio).- Agradecemos la posibilidad de poder asistir el día de hoy a la Comisión para poder trasladar las preocupaciones que atañen a los trabajadores del taxímetro en las últimas horas.

Como ustedes saben, a partir de la llegada de Uber a nuestro país se ha desatado un debate en lo que tiene que ver con el servicio de transporte de Montevideo y el servicio de taxímetro. También se han enfrentado diferentes visiones en lo que tiene que ver con los aspectos legales, con su regulación o no, sobre las formas regulatorias y demás.

Nuestro sindicato se ha manifestado en contra de Uber desde el primer instante en que la multinacional llega a nuestro país, en diferentes sentidos y por varias razones, entre ellas, el marco regulatorio, la incidencia salarial, el bienestar de la población y, sobre todo, porque entendemos que Uber representa una amenaza clara a nuestro oficio de taximetrista. Esto último nos parece de vital importancia, como los legisladores aquí presentes entenderán. Sostenemos que de aceptarse y masificarse este medio de transporte, nuestro oficio, construido durante décadas por los trabajadores, irá despareciendo y se irá postergando a expresiones mínimas. En este sentido, debemos dejar en claro que no nos oponemos de ninguna forma a los adelantos que las sociedades en su seno vayan gestando. Por el contrario, somos parte de una clase que ha motivado e impulsado cambios en aras de construir una mejor sociedad, más justa y más libre, pero hay que aclarar que precisamente en este asunto no se estaría sustituyendo un servicio defectuoso por uno de mejor calidad, no se dejaría de utilizar uno a cambio de otro que soluciona los problemas estructurales del modelo anterior. Por el contrario, entendemos que se profundizarán y nos colocarán varias décadas atrás en lo que tiene que ver con regulación concreta y, por sobre todo, en visión en cuanto a cómo debe desarrollarse la sociedad en la que vivimos.

De permitirse Uber, se estaría permitiendo que el mercado regule el servicio de transporte de Montevideo. De permitirse Uber, estaríamos avalando que cualquier ciudadano desarrolle una tarea sin tener la capacidad, estaríamos cediendo el poder del estado a una multinacional, estaríamos poniendo en riesgo al conjunto de la población y, por último, estaríamos terminando con un oficio que hoy cotidianamente brinda mucho al conjunto de la población las 24 horas del día.

Una multinacional no persigue, en esencia, el bienestar común; la multinacional persigue, en esencia, la ganancia al menor costo.

En nuestro país, por ley, han sido las Intendencias las responsables de regular los servicios de transporte y de garantizarlo como un derecho humano inalienable. En este sentido, deben velar por el conjunto de la población y por su bienestar, más allá de ganancias o pérdidas puntuales. Por eso sostenemos que no deben ser la oferta y la demanda las que organicen el trabajo y el servicio del taxímetro. De esta forma, estaríamos

entregando años de legislación a una multinacional que lo único que persigue es aumentar sus arcas con nuestro dinero a partir de los defectos en el sistema de transporte y la poca voluntad política de generar políticas claras hacia un mejor transporte.

Es oportuno que los integrantes de la Comisión conozcan los requisitos que se plantean al día de hoy para desarrollar nuestra tarea en un coche con taxímetro. Basta con solicitarlo a la Intendencia y sabremos que un ciudadano que quiera desarrollarse como taximetrista debe contar con los niveles de salud exigidos, con los exámenes psíquicos aprobados, con la experiencia necesaria, con el conocimiento de la ciudad que le permita desarrollar la tarea, conocimiento sobre instituciones, hospitales, horarios, mecánica, leyes de tránsito y, a partir del último conflicto desplegado por nuestro sindicato, también debe saber claves de radio y otros mecanismos de seguridad.

Tampoco debe dejar de conocer las diferentes iniciativas de nuestro sindicato en aras de mejorar las condiciones de trabajo, el salario y el servicio que brindamos, iniciativas que no han sido tomadas en cuenta por las diferentes administraciones. Hablamos de un coche mejor y más grande; hablamos de más de dos controles por año y no solo uno como existe el día de hoy; hablamos de agregar a la inspección administrativa que realiza hoy la Intendencia un apartado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el cobro del laudo, los aportes al Banco de Previsión Social, etcétera; hablamos de un mejor servicio y de otra forma de organizar el trabajo para evitar las esperas interminables. Todas estas iniciativas no se consideran, ni por la patronal ni por la administración municipal.

Hoy, nuestra actividad genera de forma directa -entre choferes, radioperadoras, telefonistas de parada y lavadores- más de siete mil puestos de trabajo. Estamos seguros de que en forma indirecta -entre administraciones, seguros, talleres, casas de repuestos- hay más de tres mil. En este sentido, queremos denunciar también en este ámbito la nula preocupación por parte de las autoridades en lo que tiene que ver con nuestro trabajo. Hemos leído y accedido a las intervenciones de diferentes autoridades y organismos en la Comisión de Ciencia y Tecnología. Ninguna de ellas habla de cómo afectaría nuestro trabajo. Por otro lado, hemos tenido instancias y reuniones con diputados en las que no han hablado de nuestro trabajo. En la Junta Departamental no han hablado del trabajo; el Ministerio de Transporte y Obras Públicas no ha hablado del trabajo; en Presidencia tampoco han hablado del trabajo. ¿No es preocupante que en un escenario de crisis y desaceleración de la economía ninguna autoridad hable del trabajo?

Estas coyunturas económicas son las preferidas para la superexplotación, para la violación de convenios, para la eliminación de derechos fundamentales del trabajador. En cambio, no existe preocupación por que se elimine un sector que tiene su salario regulado, su escasa reglamentación, pero reglamentación al fin, municipal, sector del cual viven miles de trabajadores.

Para ir terminando queremos señalar que es necesario dar un giro importante en las políticas de transporte en nuestro país; es necesario dejar de fortalecer grandes monopolios, como lo son el de Dourado en el taxímetro y el de Salgado en el transporte colectivo, y comenzar a legislar y regular de forma seria de cara a garantizar este derecho a los sectores populares y trabajadores.

En nuestro sector, esto implica no permitir que Uber funcione en el país, garantizar de una vez por todas la jornada de ocho horas de trabajo, declarar la tarea insalubre, blanquear al conjunto de empresas, comenzar una inspección administrativa en el sentido de conocer de una vez por todas en manos de quién están los casi tres mil taxis de Montevideo, avanzar en una mejor unidad, avanzar en una mejor accesibilidad del servicio, fortaleciendo las radios y la red de paradas de taxis de Montevideo.

En el transporte colectivo implica garantizar toda la flota en horarios pico; mejorar las secuencias desde los barrios hacia los hospitales, escuelas y liceos; bajar el precio del boleto; avanzar en boletos gratis para todos los estudiantes; dejar de cobrar boletos a los jubilados y pensionistas; instrumentar una boletera familiar con bajo costo, un boleto trabajador. Esto se financiaría gravando con mayores impuestos los productos de lujo, los grandes autos que llegan al país, los viajes ostentosos, las importadoras de autos y motos, en un proceso de municipalización del sistema de transporte sin empresas privadas que lucren con el dinero de los trabajadores, para garantizar que la mayor cantidad de la población acceda a un transporte digno.

Los trabajadores nos encontramos en conflicto, en contra de Uber y las multinacionales, por un transporte popular. Estamos exigiendo que el intendente nos reciba, a fin de subrayar la necesidad del protagonismo de la Intendencia en la regulación del sector y la denuncia para que impida de forma urgente que Uber funcione

en el país. De no concretarse esta entrevista, nos veremos en la obligación de desarrollar medidas en las próximas horas.

Por otro lado, en la tarde de hoy tendremos una reunión con el ministro de Trabajo y Seguridad Social en la cual volcaremos el conjunto de preocupaciones y escucharemos su opinión sobre esta problemática y otra que también nos afecta, como es la inclusión financiera y el retiro del dinero del sector.

Señores, entendemos es urgente que prevalezca la legislación vigente que indica que es responsabilidad de la Intendencia de Montevideo la regulación y control del transporte en la ciudad. Por otro lado, entendemos que en este asunto del trabajo la Intendencia no debe quedar sola; por el contrario, es un deber de todos impedir que tal injusticia se siga desarrollando.

Gracias.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludo a los representantes del sindicato.

Ustedes están planteando algunos aspectos que tienen que ver con el desembarco, por la vía de los hechos, de la transnacional Uber en el país, sin que exista ninguna normativa en la cual pueda ampararse su ingreso. Es más, quienes conocen las características de esta transnacional en el mundo plantean que, en realidad, esta modalidad de ingreso como la que se está dando en Uruguay, es parte de una estrategia de comunicación, para imponer y resaltar a nivel de la población las supuestas virtudes que tiene esta forma de transporte que, además, viene acompañada de un ataque muy claro a lo que llaman la ineficiencia del transporte por taxímetro. La resistencia a Uber no solo se consagra en Uruguay; ha habido movilizaciones muy importantes en diferentes países del mundo -por ejemplo, en Brasil- rechazando esta situación.

Por tanto, nos parece importante que planteen mecanismos en aras de avanzar en la regulación general del sistema de transporte. En realidad, el planteo del sindicato no se queda en el simple rechazo a Uber, sino que expresa que hay aspectos del transporte que se deben regular y cambiar, no solo en relación a los derechos de los trabajadores, sino para la prestación de un mejor servicio a la población. Eso forma parte de la práctica permanente del movimiento sindical uruguayo, que no se queda en aspectos corporativos, sino que desarrolla una cuestión de transformación social.

Por otra parte, ustedes reclaman la jornada de ocho horas para una actividad en la que el conjunto de los trabajadores realiza doce horas. La ley de ocho horas tiene más de cien años en el país. Hace poco tiempo pudimos incorporar a los trabajadores rurales, que parecía eran ciudadanos de segunda o de tercera en el país. Sin duda, en una actividad que implica el manejo en la calle, donde podría estar en peligro la vida del trabajador, de los pasajeros y de terceros, salvo que alguien pueda explicar desde algún punto de vista qué ventajas tiene para brindar un mejor servicio, parece inadmisible que a esta altura del partido se tenga que trabajar doce horas. Tengo la leve sospecha de que tiene que ver con la tasa de ganancia de los dueños de la flota de taxímetros. Sin duda, debería haber un mecanismo por el cual no solo los trabajadores, sino el Estado, desarrollaran las regulaciones, los planteamientos y el ejercicio de la legislación vigente para poder revertir esta situación. No digo que se pueda revertir de un día para el otro, pero no puede ser que sigamos acostumbrados a que en el taxímetro se trabaje doce horas. ¿Por qué? ¿Simplemente porque alguien definió que se debe trabajar doce horas en esta actividad? Me da la impresión de que al igual que en otras batallas que se dan desde la clase trabajadora, de alguna manera, a nivel del Estado se deben generar mecanismos para poder auxiliar la lucha que están planteando los trabajadores. A mí sigue sin cerrarme esta cuestión de las doce horas en el taxi.

Ustedes plantean también una discusión en relación con la Intendencia y con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene que ver con el conjunto de la regulación en el transporte

Me gustaría hacer algunas preguntas porque en las muchas discusiones que surgieron a partir de la presencia de Uber, parece que ahora todo el mundo se dio cuenta de que en el taxi se viaja mal y de que la mampara es un problema. Al respecto, quisiera saber cuál es la posición del sindicato. Históricamente, los trabajadores del taxímetro reivindicaron mecanismos de protección, como el uso de la mampara, que si mal no tengo entendido, bajó la cantidad de trabajadores muertos. Parecería que ahora para mejorar la comodidad habría que eliminar la mampara y los mecanismos de seguridad de los trabajadores.

También me gustaría que desarrollaran un poco más cuál es la afectación concreta a partir de la inclusión financiera. Soy un convencido de que hay que ver el proceso de retirar el efectivo de los diferentes lugares, con la participación de los trabajadores, pero en la medida en que dé garantías y contemple sus derechos adquiridos.

Digo esto porque a veces se simplifica la discusión y se dice: "Bueno, Uber no estará bien, pero habría que mejorar los taxis; habría que sacar las mamparas". A priori -capaz que ustedes me dicen que hay razones para eso-, esto me parece un disparate. No es posible plantear que hay que mejorar la comodidad del pasajero independientemente de la seguridad de los trabajadores; sin la mampara quedan regalados.

Por eso les pido si pueden desarrollar más esos conceptos.

SEÑOR SILVA (Carlos).- A principio de año fallecieron dos compañeros en el cumplimiento de la tarea. A partir de eso, por parte del Gobierno se planteó el retiro del dinero de nuestro sector como medida que garantizara la seguridad.

En ese momento, nuestro sindicato se declaró en conflicto, con una plataforma de seguridad que fue orientada hacia la Intendencia de Montevideo, de la cual obtuvimos los cuatro puntos. Igualmente, el Gobierno, de forma unilateral siguió con ese proceso. Tuvimos diferentes instancias con un grupo del Ministerio de Economía y Finanzas, concretamente, con el economista Vallcorba, que era el responsable de instrumentar el proyecto de inclusión financiera. En definitiva, ese grupo de Economía orientó a la Intendencia de Montevideo. Al día de hoy, esto ya salió de la órbita de Economía y hay dos grupos trabajando al respecto en la Intendencia de Montevideo. Uno de esos grupos es exclusivo de la Intendencia y está viendo cómo instrumentar la tarjeta STM. El otro grupo está integrado por la Intendencia de Montevideo, el LATU y la Agencia Nacional de Investigación e Innovación y está trabajando para lograr involucrar sistemas de prepago y demás.

En ese plano, más allá de la orientación general que tenemos históricamente en el movimiento sindical en contra de la bancarización del salario, no nos hemos predispuesto a una pelea en contra de la bancarización del nuestro. Nos propusimos orientar ese proceso en un sentido que favorezca lo máximo posible a los trabajadores del taxímetro.

Hay mucho para conversar al respecto. Por eso queremos tener una entrevista, en forma urgente, con el intendente, que hasta el día de hoy no nos ha recibido. Hay que tener en cuenta que los trabajadores del taxímetro somos jornaleros, pero con una característica diferente a la del resto de los jornaleros del país: al cerrar la jornada de trabajo tenemos en nuestro poder el dinero de la empresa y nuestro jornal. Creo que es el único sector del mundo del trabajo en el que sucede eso al día de hoy. Con la instalación de este mecanismo de cobro se estarían modificando algunos aspectos. Lo único que planteamos al grupo de Economía y seguramente vamos a plantear a la Intendencia de Montevideo es que queremos tener certeza salarial, es decir, que la empresa no se quede con nuestro salario; queremos cobrar cuando tengamos que cobrar, ya sea día a día, semanalmente, quincenalmente o mes a mes; queremos tener la certeza de que vamos a percibir nuestro salario. Por otro lado, queremos que se mantenga la universalidad del servicio, o sea, que cualquier cristiano que anda por la calle -más allá de que pague con tarjeta- pueda tomar un taxímetro, al igual que hoy.

Esos fueron los dos ejes que hemos planteado de cara a que el sector del taxímetro participe en la inclusión financiera y a que se retire el dinero.

Por otro lado, cada vez que se plantea cualquier tema en el taxímetro, el problema es el de la mampara. Nunca se plantea por otra cosa por parte de las autoridades, de la patronal, ni de la famosa opinión pública, que nadie sabe quién es, pero que para nosotros en este caso está claramente orientada a perjudicarnos. La salida a todos los problemas del taxímetro pasan por retirar la mampara y eso es falso; nunca se habla de mejorar los taxímetros, de comprar unidades más grandes con las condiciones adecuadas para que la parte trasera tenga más seguridad para el pasaje en lo que tiene que ver con el tamaño, los cinturones etcétera. La salida nunca pasa por mayor regulación o inversión en el sector para que el servicio se brinde de mejor manera, sino por retirar la mampara que, para nosotros, es el mecanismo de seguridad más importante con que contamos. Cada vez que afrontamos cierto nivel de problemas -ya sea negociación salarial, cuestiones reglamentarias con la Intendencia, actualmente el tema de UBER o un conflicto por seguridad- ya sabemos que la patronal del taxímetro va a plantear el retiro de la mampara para hacer lobby con el conjunto de la

población, porque es la forma política que ha desarrollado en estos últimos diez años. No sabe hacer otra cosa y no lo ha hecho.

Como dijimos, nosotros colocamos elementos desde el punto de vista político de cara a mejorar el servicio y la sociedad en la que nos desarrollamos. Por el contrario, lo que ha hecho la patronal del taxímetro en contra de UBER, a partir de un interés totalmente mezquino, porque se daña su capital, es generar esos escenarios que han salido en la televisión, que se han visto en la calle, totalmente separados de la orientación de los trabajadores. La patronal del taxímetro nunca va a colocar un elemento que permita superar la situación actual: siempre va a introducir elementos en detrimento de los trabajadores, como sucedió hace un par de años con el conflicto de las radio operadoras -en esa oportunidad, también concurrimos aquí- cuando, a la hora de incluir nueva tecnología en el sector, veinticinco compañeras se quedaron sin trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de nuestros invitados: los integrantes de la Comisión decidiremos cómo dar trámite a lo que ha surgido de esta reunión y a medida de que vayamos teniendo novedades nos iremos comunicando con ustedes.

Muchas gracias por su visita.

(Se retira de sala una delegación del Sindicato Único de Automóviles con Taxímetro y Telefonistas, SUATT)

(Ingresa a sala una delegación del Sindicato Obrero de la Industria de la Madera y Afines, Soima)

——Damos la bienvenida a los delegados del Sindicato Obrero de la Industria de la Madera, señores Hugo de los Santos y Álvaro Santiago Cabrera.

Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR DE LOS SANTOS (Hugo).- Buenos días. El compañero Cabrera, que está presente, es un trabajador damnificado de la empresa R.J Maderas de Maldonado. Hay otro compañero damnificado, Horacio González, que hoy iba a comparecer, pero en el día de ayer fueron al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, regresaron a Maldonado, y en la noche tuvo un accidente en la moto, por lo que no pudo concurrir en el día de hoy ya que está lesionado.

El motivo que nos trae hasta aquí es nuestra preocupación por la baja en la ocupación, sobre todo en Maldonado, y hay una actitud que es consecuente en le empresa R.J Maderas de ese departamento. Se trata de un viejo aserradero con el que tenemos un relacionamiento de hace unos siete u ocho años y, sistemáticamente, cada vez que se afilia algún trabajador, encuentran la manera de despedirlo, de amenazarlo o de ofrecerle dinero; en fin, le buscan la vuelta.

El compañero Álvaro Santiago Cabrera, aquí presente, trabajaba de camionero en esa empresa: la relación se deterioró un poco y decidieron despedirlo. Ante eso nosotros pedimos el reintegro del compañero, lo que se logró hace un mes. El argumento que utilizaron era que lo iban a despedir porque venderían el camión, pero había trabajo: por lo tanto, fue reintegrado, pero al mes lo mandan al seguro de paro a él y a otro trabajador afiliado al sindicato.

Esa es la situación al día de hoy: como decía, ayer mantuvimos una instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y no hubo ninguna posibilidad de negociar, acordar o flexibilizar la postura de la empresa. En esta oportunidad, concurrió un abogado, representante de la patronal. Antes de eso nosotros ya habíamos solicitado la posibilidad de ser recibidos por esta instancia tan importante del Parlamento, por los diputados aquí presentes.

En resumen, pretendemos el reintegro de estos dos trabajadores, en el entendido de que no hay falta de trabajo

También hemos solicitado en la Inspección General del Trabajo que precisamente se haga una inspección por las condiciones laborales, las instalaciones eléctricas, ya que se trabaja en el barro, en malas condiciones, bajo lluvia, etcétera. En definitiva, hay una serie de condiciones a mejorar y no es que las hayamos descubierto ahora. En medio de las gestiones que estábamos haciendo para mejorar las condiciones de

trabajo, cuando todavía ni habíamos llegado a ir al ministerio, sacaron afuera a los trabajadores, mandándolos al seguro de paro.

Por lo tanto, ponemos en conocimiento de este Cuerpo sobre esta situación: será bienvenido todo aquello que puedan aportar para resolver la situación laboral de estos trabajadores y de los otros que quedan.

Estamos a disposición de los diputados para cualquier pregunta que se quiera plantear.

SEÑOR PUIG (Luis).- A partir del planteo de los compañeros del Soima, en primer lugar, propondría remitir la versión taquigráfica de esta reunión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En segundo término, creo que sería bueno convocar a la empresa para que venga a explicar la situación. No vamos a prejuzgar, pero en esta Comisión a lo largo de los años nos hemos encontrado con violaciones a la normativa vigente, represión antisindical, intento de que los trabajadores no se afilien a su sindicato, despidos, seguro de paro, como consecuencia de las opciones sindicales de los trabajadores. Reitero que no estoy prejuzgando: no sé si esta es la situación; no sé si la empresa cumple con las normativas, pero siempre es bueno que la Comisión, que no tiene las potestades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a negociación, sanciones y demás, pueda ayudar a clarificar los términos, en todo caso, con una tarea didáctica en el sentido de recordar que en este país existe normativa protectora de los trabajadores, que se ha intensificado en los últimos años, y que es bueno que el conjunto de las empresas, como parte del juego de la democracia, entiendan que hay que respetar el derecho de los trabajadores.

Entonces, sería bueno que nos dejen los datos de la empresa para convocarla para que nos dé su versión y conocer cuál es la perspectiva que tiene respecto de estos puestos de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a tomar la sugerencia del señor diputado Puig en el sentido de convocar a la empresa. Agradecemos la presencia de nuestros invitados: los mantendremos al tanto de los avances que tengamos.

Se levanta la reunión.